

Università degli Studi di Napoli L'Orientale

PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE 2018-2020

Art. 10 comma 1 lettera a) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e Linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane

Adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del
25/07/2018

SOMMARIO

1	PREMESSA.....	3
2	L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI L'ORIENTALE.....	3
2.1	I caratteri distintivi.....	3
2.2	Gli organi istituzionali e i principi organizzativi.....	4
2.3	La missione e le attività	5
2.4	Lo stato dell'organizzazione	7
2.5	Le risorse finanziarie.....	9
2.6	Analisi SWOT	14
3	AMBITI STRETEGICI E POLITICA DELLA QUALITÀ DELL'ATENEO.....	15
3.1	Piano triennale 2016-2018.....	15
3.2	Le politiche della qualità per la didattica.....	16
3.3	Le politiche della qualità per la ricerca e la terza missione.....	18
4	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ATENEO	21
4.1	Integrazione con la pianificazione strategica	21
4.2	La performance amministrativa	21
4.3	Anticorruzione ed analisi del rischio.....	23
4.4	Trasparenza.....	28
4.5	La performance individuale	29
4.6	Esiti della valutazione e gestione delle risorse umane.....	34
4.7	Le procedure di conciliazione	35
4.8	Le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti.....	36

Allegati

1. Allegato Obiettivi Strategici- Obiettivi Specifici- Indicatori
2. Allegato Obiettivi individuali Direttore generale

1 PREMESSA

Il presente Piano Integrato dell'Università degli studi di Napoli - "L'Orientale" è stato redatto secondo le indicazioni del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Ateneo con deliberazione n° 64 del 28 marzo 2018. Il presente documento è il risultato della collaborazione dei direttori di Dipartimento, del Delegato alla didattica ed alla ricerca, del direttore generale nonché dirigenti e funzionari e dei risultati della riunione finale del 26 giugno ultimo scorso .

2 L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI L'ORIENTALE

2.1 I caratteri distintivi

L'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (UNIOR), fino al 2002 Istituto Universitario Orientale (IUO), è la più antica scuola di Sinologia ed Orientalistica d'Europa, e il principale Ateneo specializzato nella formazione e nella ricerca relative alle realtà linguistico-culturali delle aree europee ed extra-europee.

L'Ateneo nasce nel 1732 come Istituzione di carattere religioso, Collegio dei cinesi, primo nucleo dell'odierna istituzione. Dopo l'Unità d'Italia, nel 1868, si trasforma in Real Collegio Asiatico, articolato in due sezioni: quella antica, riservata agli studi di base missionaria, e una nuova, aperta a giovani laici interessati allo studio delle lingue e culture dell'Asia Orientale.

Nel dicembre del 1888 una legge dello Stato trasforma il Real Collegio Asiatico in Istituto Orientale. Con tale riforma viene soppressa la sezione missionaria e il nuovo Istituto viene equiparato ad università. Dopo le prime conquiste coloniali, "L'Orientale" passa sotto la direzione del Ministero delle Colonie che vi istituisce una scuola per funzionari coloniali.

In epoca più recente l'originario Istituto mono-facoltà dà luogo alla Facoltà di Scienze Politiche (1975). In seguito, nel 1992, la Facoltà di Lettere e Filosofia si scorpora e viene istituita la Facoltà di Lingue e Letterature straniere per l'insegnamento delle lingue occidentali. Nello stesso anno la Scuola superiore di Studi Islamici si trasforma anch'essa in Facoltà.

Sulla base di questa nuova strutturazione, l'Istituto opta per l'attuale denominazione in Università degli Studi di Napoli "L'Orientale", più rispondente alla natura e ai criteri generali previsti per gli altri Atenei statali italiani.

A seguito del percorso di riorganizzazione effettuato a valle dell'emanazione della legge 240/2010, l'attuale organizzazione prevede la presenza di tre dipartimenti:

- Asia Africa e Mediterraneo (AAM)
- Scienze Umane e Sociali (SUS)

- Studi Letterari, Linguistici e Comparati (SLLC)

2.2 Gli organi istituzionali e i principi organizzativi

Lo statuto dell'Università Orientale di Napoli, approvato con Decreto Rettorale n°960 del 23/12/2016, prevede la seguente articolazione degli organi istituzionali:

Organi di governo

- Il Rettore
- Senato accademico
- Consiglio di amministrazione

Organi di controllo

- Collegio dei revisori dei conti
- Nucleo di valutazione

Organi Consultivi e di garanzia

- Presidio delle Qualità
- Consiglio degli studenti
- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG
- Collegio di disciplina

Organi di gestione

- Direttore generale
- Comitato per lo sport Universitario

Per quanto riguarda i principi organizzativi, il Rettore ed il Consiglio di Amministrazione esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e strategico, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni; in più essi sono chiamati a verificare periodicamente la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Il Direttore Generale ed i Dirigenti, in attuazione degli indirizzi di cui al periodo precedente adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché curano la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

2.3 La missione e le attività

In merito alla missione ed alle aree strategiche di attività, lo Statuto dell'Oriente all'art. 2 *Finalità Istituzionali* prevede quanto di seguito descritto:

1. L'Oriente pone nella ricerca il fondamento delle attività della didattica e si assegna, quali compiti primari, la promozione e l'organizzazione della libera ricerca scientifica e della libera formazione superiore al fine di perseguire un sapere aperto al dialogo e allo scambio critico di informazioni, nel rispetto della libertà della cultura e dell'insegnamento.
2. L'Oriente promuove e valorizza azioni volte ad arricchire, stimolare, migliorare, mediante il trasferimento del sapere, il contesto sociale in cui opera ed interagisce.
3. In armonia con la secolare connotazione orientalistica, ed in una moderna vocazione internazionalista del sapere, l'Oriente promuove la cooperazione e l'integrazione tra le culture, assicurando un equilibrato sviluppo a tutte le componenti scientifiche presenti al suo interno. Fine primaria di L'Oriente è l'elaborazione e la trasmissione critica delle culture dell'Asia e dell'Africa, e di quelle dell'Europa e delle Americhe, anche nelle loro interazioni, nell'indipendenza morale e scientifica da ogni potere politico ed economico.
4. L'Oriente riconosce il valore della mobilità come strumento di arricchimento delle conoscenze scientifiche e di crescita professionale in tutto il percorso della carriera del personale. A tal fine, promuove la mobilità nazionale, internazionale nonché quella fra il settore pubblico e quello privato.
5. L'Oriente informa la propria attività alla realizzazione delle pari opportunità, anche promuovendo azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione. L'Oriente applica in tutti gli Organi collegiali disciplinati dal presente Statuto il rispetto del principio delle pari opportunità.
6. L'Oriente stabilisce rapporti di collaborazione con altre Università ed istituzioni di cultura e di ricerca nazionali e internazionali e promuove rapporti con istituzioni ed organizzazioni pubbliche e private, con imprese e altre forze produttive.
7. L'Oriente può stipulare convenzioni con altre Università e con altri enti pubblici o privati, anche per la partecipazione a enti, società, fondazioni, centri interuniversitari e a consorzi di diritto pubblico, nei limiti e con le modalità stabilite dal regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità. La predetta partecipazione può avvenire anche a titolo oneroso.
8. Al fine di potenziare la competitività, nell'ambito delle finalità istituzionali, migliorando la qualità dei risultati, l'Oriente può stipulare, singolarmente o in aggregazione con altri Atenei, accordi di programma con il Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca.
9. L'Oriente, in armonia con l'art. 9 della Costituzione, promuove e valorizza il proprio patrimonio storico, artistico e museale, le raccolte librerie, audiovisive e multimediali, le collezioni storiche ed il materiale scientifico e didattico acquisito durante la sua storia, anche allo scopo di preservare la memoria delle proprie origini, la conoscenza

- delle pratiche didattiche ed di ricerca, e di rafforzare e fare conoscere i valori identitari e le tradizioni accademiche nelle quali si riconosce.
10. L'Orientale favorisce la più ampia apertura culturale e la promozione dello sviluppo del territorio in cui opera, attuando forme di stimolo e di collaborazione con gli organismi pubblici e privati che si propongono il medesimo fine.
 11. L'Orientale opera per il conseguimento delle proprie finalità con la partecipazione di professori, ricercatori, studenti e personale tecnico e amministrativo, nel rispetto dei diritti fondamentali della persona. Nell'ambito delle proprie competenze, l'Ateneo bandisce qualsiasi forma di discriminazione e si impegna a prevenirne il manifestarsi.
 12. L'Orientale persegue, come valore fondamentale, la serenità sui luoghi di studio e di lavoro, elaborando, a tal fine, adeguate strategie di intervento per migliorare la sicurezza e la qualità della vita.
 13. L'Orientale fa propri i principi dell'accesso aperto alla letteratura scientifica.
 14. L'Orientale promuove azioni istituzionali rivolte all'apprendimento permanente e aderisce alle iniziative di cooperazione europea attivate in questo campo al fine di contribuire allo sviluppo della Comunità quale società avanzata basata sulla conoscenza e di promuovere gli scambi, la cooperazione e la mobilità tra i sistemi d'istruzione e formazione in modo che essi diventino un punto di riferimento di qualità a livello mondiale.
 15. L'Orientale contrasta tutte le situazioni di conflitto di interessi in tutte le sue forme.
 16. L'Orientale, ai sensi degli artt.21 comma 2, lett.hh) e 24, comma 2, lett.bb) adotta lo Statuto dei diritti e doveri degli Studenti proposto dal Consiglio degli Studenti di cui all'art.29.
 17. L'Orientale si impegna a promuovere le buone pratiche per l'ecosostenibilità ed il risparmio energetico.

Con riferimento alle specifiche attività, in aderenza a quanto stabilito al punto 1) l'Ateneo L'Orientale ... *“pone nella ricerca il fondamento delle attività della didattica e si assegna, quali compiti primari, la promozione e l'organizzazione della libera ricerca scientifica e della libera formazione superiore al fine di perseguire un sapere aperto al dialogo e allo scambio critico di informazioni, nel rispetto della libertà della cultura e dell'insegnamento”*.

In tale ambito operano alcune strutture dell'Ateneo tra cui:

- Servizio Orientamento e Tutorato – SOrT (*orientamento in entrata, itinere, uscita, sportello diversamente abili*);
- Polo Didattico di Ateneo – PDA (*Servizio Offerta Didattica e Carriera dello Studente, Organizzazione delle Attività Didattiche dell'Ateneo*);
- Sistema Bibliotecario di Ateneo – SIBA;
- Struttura Informatica di Ateneo – SIA (*Servizio Amministrativo, assistenza informatica, gestione di rete e sistemi, gestione portale e applicativi di rete*).

Le attività istituzionali di didattica e ricerca beneficiano nello specifico anche del supporto di Centri Interdipartimentali e di Servizio:

- Centro Linguistico di Ateneo Università L'Orientale - C.L.A.OR;

- *Centro Interdipartimentale di Servizi di Archeologia - C.I.S.A.*;
- *Centro Interdipartimentale "Il TORCOLIERE" – Officine Grafico-Editoriali di Ateneo.*

L'Ateneo, promuove e favorisce la costituzione di Centri di elaborazione culturale, di formazione e di consulenza, anche attraverso la stipula di convenzioni con altre Università italiane ed estere, nonché con Istituti di cultura ed enti pubblici nazionali ed esteri ed, in particolare, con quelli presenti sul territorio.

Rispetto all'afferenza di Ateneo/Dipartimento i Centri si presentano come segue:

Centri di studio di Ateneo

- *Centro Studi Matteo Ripa e Collegio dei Cinesi*

Dipartimento di Asia Africa e Mediterraneo

- *Centro Studi sull'Africa Contemporanea*
- *Centro di Studi Berberi*
- *Centro di Studi Ebraici*
- *Centro di Studi sul Buddhismo*

Dipartimento di Scienze umane e sociali

- *Centro Studi Cibo e Alimentazione*
- *Centro di Studi sulle Culture del Mediterraneo*
- *Centro per lo Studio e l'Edizione dei Testi*
- *Centro di Studi sull'Europa Contemporanea (CeSEC)*
- *Centro Studi "Gender History"*
- *Centro Studi Postcoloniali e di Genere*

Dipartimento di Studi letterari, linguistici e comparati

- *Centro Studi Canadesi "Società e Territori"*
- *Centro di Studi sull'America Latina*

2.4 Lo stato dell'organizzazione

Oltre agli Organi istituzionali, cui competono le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di controllo, e alle strutture didattiche, di ricerca e di servizio su menzionate, l'Ateneo sta realizzando il percorso di aggiornamento della componente amministrativa (vedi delibera n°139 del 28 giugno 2017) individuando i seguenti livelli di organizzazione : Macroaree, Aree e Servizi. Le Macroaree, strutture apicali di riferimento, sono così definite per ambiti di attività: Staff; Didattica; Ricerca Internazionalizzazione e Terza Missione, Economico Patrimoniale, Risorse Umane, Servizi Tecnici e Logistici e Strutture Speciali . Con il DDG n°109 e n°110 del 30 novembre 2017 sono state costituite le Macroaree Ricerca Internazionalizzazione e terza Missione, Servizi tecnici e Logistici e Risorse Umane cui sono

stati provvisoriamente attribuiti alcuni uffici del precedente assetto.

La politica in materia di fabbisogno di personale, sia docente, sia amministrativo e tecnico, a sostegno ed in coerenza con gli obiettivi generali della programmazione perseguiti dall'Ateneo, è stata fortemente condizionata dal contesto economico generale del paese, che ha portato all'adozione di normative restrittive in tema di risorse destinabili al turn-over, introdotte ormai da molti anni.

L'effetto si riscontra nella diminuzione del personale in servizio. Il numero complessivo di docenti e ricercatori è sceso dalle 274 unità del 2008 alle 191 al 31/12/2017. Nel prossimo triennio si prevedono altre perdite consistenti di docenti che cesseranno dal servizio per raggiunti limiti di età.

Anche il personale amministrativo e tecnico ha visto ridursi la propria consistenza, sebbene in misura più limitata dalle 235 unità del 2008 alle 197 unità al 31/12/2017.

E da sottolineare, per tutto il personale in servizio, un significativo incremento dell'età anagrafica media. Di seguito sono riportati alcuni dati inerenti il personale.

Di seguito, in alcune tabelle, viene rappresentato il personale docente e non sia a tempo indeterminato (t. i.), che a tempo determinato (t. d.) presente alla data del 31 dicembre 2017.

Tabella 1: Personale docente

Personale docente	t. i.	t.d.	Totale	%
ORDINARIO	56	--	56	29,3
ASSOCIATO	71	--	71	37,2
RICERCATORE	23	--	23	12,0
RICERCATORE (art. 24 comma 3-a L. 240/2010)	--	21	21	11,0
RICERCATORE (art. 24 comma 3-b L. 240/2010)	--	20	20	10,5
Totale	150	41	191	100,0

Fonte: MIUR – Banca dati “Organico docenti” (dati al 31/12/2017).

Tabella 2: Personale a contratto

Professori a contratto, Collaboratori e “ex Lettori”	t. i.	t. d.	Totale
PROFESSORI A CONTRATTO (L. 240/2010) (*)	--	138	138
ESPERTI DI LABORATORIO (*)	--	15	15
COLLABORAZIONI (convenzioni con Enti stranieri) (*)	--	2	2
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	24	53	77
EX LETTORI	14	--	14
Totale	38	208	246

Fonti: Università degli Studi di Napoli “L’Orientale” (dati al 31/12/2017):
 - Ufficio Risorse Umane per la Didattica e la Ricerca;
 - Ufficio Risorse Umane per le Attività Amministrative e Tecniche.
 (*) Contratti in essere alla data.

Tabella 3: Personale non docente

Personale non docente per qualifica	t. i.	t. d.	Totale	%
DIRIGENTI	1	2	3	1,5
EP	2	--	2	1,0
D	46	--	46	23,4
C	97	--	97	49,2
B	49	--	49	24,9
Totale	195	2	197	100

Fonte: Università degli Studi di Napoli “L’Orientale” (dati al 31/12/2017):
 - Ufficio Risorse Umane per le Attività Amministrative e Tecniche.

2.5 Le risorse finanziarie

Sulla base dell’osservazione dell’evoluzione dei dati relativi agli anni precedenti, di cui più avanti si dirà, nonché delle norme ed altri provvedimenti relativi al finanziamento delle università, le previsioni per l’anno 2018 sono state formulate applicando costantemente principi prudenziali.

Tra i proventi, per complessivi 40 M€, due voci hanno particolare rilevanza dimensionale, quella riferita alla contribuzione studentesca e il finanziamento ministeriale per il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO).

I proventi derivanti dalla contribuzione studentesca sono stati stimati in 6,3 M€, pari al 15,6% del totale, presentandosi notevolmente contratti rispetto alle previsioni e alle risultanze dei precedenti anni.

La particolare prudenza seguita per il calcolo di tale voce è diretta conseguenza dei fenomeni osservati in relazione ai versamenti della prima rata dell’anno accademico 2017/2018, che pur in presenza di una costanza nel numero degli studenti immatricolati/iscritti, mostrano una significativa contrazione degli introiti.

E’ opportuno ricordare come l’anno accademico 2017/2018 è stato il primo per il quale ha trovato applicazione il nuovo regolamento in materia di contribuzione studentesca, adottato in attuazione della Legge 232/2016 (Legge di bilancio 2017), commi 252 e ss., con la quale sono stati introdotti una no tax area per valori ISEE fino a 13.000,00 e condizioni agevolate per valori ISEE da 13.000,01 a 30.000,00, che hanno coperto tutto l’ambito del precedente

sistema di contribuzioni, ove erano considerati un valore ISEE minimo di 10.000,00 e massimo di 28.000,00 al fine di definire l'ammontare della contribuzione del singolo studente.

La previsione del Fondo di Finanziamento Ordinario è stata considerata in ragione di 32 M€, 79,5% del totale dei proventi.

La compiuta assegnazione del finanziamento per l'anno 2017 ha consentito una valutazione più approfondita, sebbene comunque prudenziale; considerando una riduzione massima del 2,50% dell'assegnazione 2017 per assegnazione base + premiale + perequativo + una tantum, cui sono stati sommati gli importi riferibili alla compensazione per la perdita di gettito derivante dalla no tax area anzidetta, ai piani straordinari per il reclutamento di docenti degli anni 2011-2016, e la quota 2018 della programmazione triennale 2016-2018.

Tra i costi assume rilevanza la spesa per le risorse umane, riferita ad un perimetro più ampio rispetto al personale, in senso stretto in quanto inclusivo di assegnisti di ricerca e professori a contratto; l'ammontare complessivo di 27,4 M€, su un totale di circa 40 M€, corrisponde ad una percentuale di incidenza del 69,1%.

L'importo previsto comprende i maggiori oneri per la ripresa della dinamica salariale e quelli derivanti dall'incremento di alcune aliquote contributive.

E' bene precisare che tale percentuale non riflette quella prevista dall'art. 5 del d.lgs 49/2012 (Limite alle spese di personale), calcolata basandosi su altri elementi, nel confronto tra le voci dell'entrata e della spesa.

Nel seguito alcuni cenni all'evoluzione pregressa.

L'assegnazione del FFO 2017, pari a € 33.805.887,00, è avvenuta a seguito dei Decreti Ministeriali 9 agosto 2017 n. 610 (con cui è stata disposta la prima assegnazione di carattere generale agli atenei, comprendente quote base, premiale e perequativa, piani straordinari docenti, compensazione no tax area e quota programmazione triennale) e 29 dicembre 2017 nn. 1047 e 1049 (con i quali sono state attribuite una serie di assegnazioni finalizzate o specifiche). Rispetto ai criteri di distribuzione, si nota come la quota premiale, a livello nazionale, si attesti a circa il 22,0% del totale (rispetto al 20,7% circa del 2016, al 20% del 2015 e al 17,34% del 2014), mentre a regime tale quota dovrebbe arrivare al 30%. All'interno della quota premiale sono stati utilizzati i seguenti parametri di distribuzione:

- il 60% è assegnato in base ai risultati conseguiti nella Valutazione della qualità della ricerca (VQR 2011-2014);
- il 20% è assegnato in base alla Valutazione delle politiche di reclutamento relative al triennio 2014 – 2016, utilizzando in particolare i dati relativi alla VQR 2011-14;
- il 20% in base ai risultati relativi alla Valorizzazione dell'autonomia responsabile ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del DM n. 635 del 8 agosto 2016;

Cambia anche la distribuzione della quota base che è assegnata a livello nazionale per il 71%, 56% del FFO al netto degli interventi con vincolo di destinazione, (72% nel 2016, 75% nel 2015 e 80% nel 2014) su storico, perequazione e altri parametri residuali, mentre per il restante 29%, 20% del FFO al netto degli interventi con vincolo di destinazione, (28% nel 2016, 25% nel 2015 e 20% nel 2014) sulla base del costo standard per studente. Come noto l'incidenza del costo standard nella quota base è destinata a crescere nei prossimi anni a meno di inversioni di tendenza da parte del legislatore fino ad un massimo del 40% della quota base nel 2018 secondo quanto indicato nel decreto sulla programmazione triennale 2016-18; di contro è noto che per il 2018 dovrebbe trovare attuazione l'art. 12 del d.l. 91/2017, convertito in legge 123/2017, in merito anche alle modalità di calcolo del costo standard.

La prima assegnazione, a carattere generale, rilevata dal d.m. 610/2017, presenta la seguente articolazione

- € 23.429.325,00 (0,51% del totale nazionale) in quota base con un decremento rispetto al 2016 (€ 23.870.798,00) al 2015 (€ 24.100.546,00) e al 2014 (€ 24.074.781,00) dovuto al diverso peso della quota base, ai diversi parametri di assegnazione e all'incidenza del costo standard;
- € 7.022.845,00 (0,46% del totale nazionale) in quota premiale;
- € 181.833,00 (0,13% del totale nazionale) di perequativo;
- € 1.332.625,00 riferiti ai piani straordinari per il reclutamento di personale docente;
- € 363.726,00 quale compensazione no tax area;
- € 186.537,00 quota 2017 della programmazione triennale 2016-2018;
- € - 28.358,00 per compensazioni varie.

In relazione a tale assegnazione, non legata a specifiche fattispecie, nel budget 2017 era stato previsto un FFO di € 31.380.000,00, secondo un criterio prudenziale.

Si riportano di seguito i quadri delle assegnazioni all'Orientale per gli anni 2014/2017, considerando le tre quote generali, "base", "premiabile" e "perequazione", che consentono un confronto.

anno 2014			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	5.014.907.231	24.074.781	0,48
premiabile	1.215.000.000	5.367.356	0,44
perequazione	89.250.000	362.044	0,41
totale	6.319.157.231	29.804.181	0,47

anno 2015			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.910.393.516	24.100.546	0,49

premiale	1.385.000.000	6.094.780	0,44
perequazione	88.725.000	73.108	0,08
totale	6.384.118.516	30.268.434	0,47

anno 2016			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.725.022.094	23.870.798	0,51
premiale	1.433.000.000	7.149.735	0,50
perequazione	195.000.000	217.951	0,11
totale	6.353.022.094	31.238.484	0,49

anno 2017			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.591.477.888	23.429.325	0,51
premiale	1.535.600.000	7.022.845	0,46
perequazione	145.000.000	181.833	0,13
totale	6.272.077.888	30.634.003	0,49

-quota base

è facile osservare come in presenza di una riduzione dello stanziamento totale per la quota base (meno 2,1% 2015/2014, meno 3,8% 2016/2015, meno 2,8 2017/2016) l'assegnazione Orientale presenti un andamento migliore (più 0,1% 2015/2014, meno 1,0% 2016/2015, meno 1,8 2017/2016) e il suo "peso" sia aumentato (più 2,2% 2015/2014 e più 2,9% 2016/2015) o confermato (0,51% nel 2017 e nel 2016)

-quota premiale

la sostanziale conferma, per l'Orientale, dei valori di sistema vista nel confronto 2015/2014 (più 14,0% stanziamento totale, più 13,6% assegnazione Orientale, con parità di "peso"), superata e migliorata nel confronto 2016/2015 (più 3,5% stanziamento totale, più 17,3% assegnazione Orientale e più 13,4% "peso" Orientale) mostra, purtroppo, nel confronto 2017/2016 dati peggiorativi (a fronte di un più 7,2% dello stanziamento totale, l'assegnazione decresce del 1,8% e il "peso" cala del 8,3%); tale esito appare doversi ascrivere, in buona misura, al cambio dei parametri utilizzati dal ministero, nel 2016, infatti, il 15% della quota premiale fu attribuito in base ai risultati della didattica, intesa come cfu conseguiti dagli

studenti, con particolare riferimento alla componente internazionale, nei quali l'ateneo ottenne percentuali di incidenza notevolmente positive;

-perequazione

per questa voce è più difficile il confronto, essendone la composizione 2016 e 2017 molto diversa dai precedenti anni 2014 e 2015; resta la considerazione che la sua scarsa rilevanza rappresenta un elemento di forte positività;

La percentuale di assegnazione all'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" sul totale nazionale è pari al 0,49%, confermando il "peso" del 2016.

I proventi da contribuzioni studentesche ammontano nel 2017, al lordo dei rimborsi e dei risconti passivi e dei ratei attivi, a 7 milioni, in diminuzione rispetto ai 9 milioni del 2016. Tale decremento è da riferirsi da un lato alla diversa rappresentazione delle entrate derivanti dalla contribuzione, effettuata per la prima volta nel 2016, di cui si diede ragione nella nota integrativa che accompagnava il bilancio di tale anno, dall'altro ai primi effetti dell'introduzione della no tax area e ad una diversa collocazione degli studenti nelle fasce di reddito equivalente. Il sistema di contribuzione studentesca è stato revisionato a partire dall'anno accademico 2017/2018, per adeguarsi a quanto previsto dall'art. 1 comma 252 e seguenti della legge 11 dicembre 2016, n. 232; l'osservazione dei valori isee dichiarati in occasione del pagamento della prima rata, ricadente nel 2017, ha manifestato una generale diminuzione dei valori, che si è coniugata con l'attesa diminuzione della contribuzione, derivante non solo dalla no tax area, ma anche dalle limitazioni previste per la fascia da 13000 a 30000 di valore isee.

2.6 Analisi SWOT

Sulla base delle considerazioni svolte in merito al contesto interno ed al contesto esterno dell'Ateneo e delle esperienze maturate in merito alle potenzialità ed agli aspetti di miglioramento che è possibile perseguire viene di seguito descritta un'analisi SWOT.

	Punti di forza	Punti di debolezza
Contesto interno	<ul style="list-style-type: none"> • Offerta formativa altamente specialistica e riconosciuta a livello nazionale ed internazionale • Attrazione di studenti da territori limitrofi • Attrazione di studenti iscritti ai corsi di laurea magistrale provenienti da altri atenei, anche fuori regione • Presenza di specifiche strutture a supporto delle attività didattiche e di orientamento • Alto numero di convenzioni internazionali • Qualità del reclutamento • Settori di ricerca altamente specialistici 	<ul style="list-style-type: none"> • Competenze degli studenti insufficienti all'atto dell'immatricolazione • Numero degli studenti fuori corso • Risultati della VQR 2004/2010 non equivalenti in tutto l'Ateneo • Difficoltà, anche per la connotazione umanistica dell'ateneo, dell'attrazione di risorse esterne
	Vincoli/Minacce	Opportunità
Contesto esterno	<ul style="list-style-type: none"> • Vincoli nel turnover • Riduzione dei finanziamenti dello Stato • Mancanza di riferimenti stabili nella normativa universitaria • Emigrazione giovanile ed intellettuale verso altri territori • Limitazioni all'utilizzo di sistemi incentivanti per il personale dell'Ateneo • Territorio di riferimento in ritardo di sviluppo 	<ul style="list-style-type: none"> • Fondi del programma europeo Horizon 2020 • Fondi regionali e nazionali resi disponibili nell'ambito di politiche di coesione • Necessità di competenze interdisciplinari (umanistiche/tecnico-scientifiche) per lo sviluppo dell'industria creativa • Crescita dei mercati asiatici e africani • Crescente necessità di competenze scientifico-disciplinari per favorire il dialogo interculturale

3 AMBITI STRETEGICI E POLITICA DELLA QUALITÀ DELL'ATENEO

3.1 Piano triennale 2016-2018

Nel corso del 2016 l'Università degli Studi di Napoli L'Orientale ha dato vita ad un percorso di revisione delle modalità di implementazione dei diversi momenti di pianificazione strategica previsti dalle attuali norme. L'Ateneo, anche con riferimento a quanto determinato dall'Anvur nell'ambito delle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", segue un principio di logica unitaria da applicare ai diversi momenti di programmazione che si riferiscono alla legge 43/2005, al D.Lgs 150 /2009 ed alla legge 30 dicembre 2010 n. 240. In tale ottica il Piano Strategico 2016-2018 adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°213 del 19/12/2016 rappresenta il documento principale da cui derivare gli altri documenti di programmazione. Il suddetto Piano, elaborato a seguito di più riunioni ed altre forme di interlocuzione con la partecipazione della Rettore dei Delegati alla didattica ed alla ricerca, dei Direttori di Dipartimento del presidente del Presidio della Qualità, del Direttore Generale ed alcuni funzionari, è stato aggiornato, sulla base delle esperienze maturate nell'ambito del 2017, ed approvato nella seduta del CdA del 20/12/2017. L'aggiornamento del piano, che mantiene sostanzialmente l'impianto precedente, ha confermato aree ed obiettivi strategici declinando in modo più efficace e sostenibile linee di intervento, obiettivi specifici ed attività. Il Piano triennale individua gli obiettivi secondo alcune aree strategiche di seguito descritte:

- Area strategica formazione
 - Area strategica ricerca
 - Area strategica terza missione
 - Area strategica organizzazione dell'Amministrazione
 - Area strategica bilancio e gestione economico patrimoniale.
- } Politiche Assicurazione della Qualità

In allegato 1) sono riportati gli obiettivi strategici e gli obiettivi specifici corredati dei rispettivi indicatori desunti dal suddetto Piano triennale.

3.2 Le politiche della qualità per la didattica

Nell'anno accademico 2012/2013 è stata riorganizzata l'offerta formativa dei tre Dipartimenti (Asia, Africa e Mediterraneo, Scienze umane e sociali, Studi letterari, linguistici e comparati), che, in ossequio alla legge 240/2010, hanno assunto le competenze in materia di didattica delle preesistenti quattro Facoltà (Lingue e Letterature straniere, Lettere e Filosofia, Scienze politiche, Studi arabo-islamici e del Mediterraneo).

Tale riorganizzazione non ha comportato variazioni nel numero dei corsi (in totale 16, tra lauree e lauree magistrali), considerato che l'Ateneo, sulla base delle linee guida dettate dal ministero e nel rispetto dei requisiti necessari, aveva attuato una radicale razionalizzazione dei corsi già a decorrere dall'anno accademico 2009/2010 (nell'anno accademico 2008/2009 ne erano attivi 36)

L'assetto dell'offerta formativa che ne è derivato è espressione di scelte mirate a salvaguardare la specificità e la *mission* dell'Ateneo. Vale la pena ricordare che la specificità dell'Ateneo è caratterizzata da una generale vocazione scientifica e culturale con una spiccata prospettiva internazionale che apre ad un mercato del lavoro non solo locale, ma anche e soprattutto europeo ed extraeuropeo.

Corsi di studio attivi nell'anno accademico 2017/2018

DIPARTIMENTO DI ASIA AFRICA E MEDITERRANEO:

-Corsi di laurea

"Civiltà antiche e Archeologia: Oriente e Occidente" - (L1)

"Lingue e culture orientali e africane" - (L11)

-Corsi di laurea magistrale

"Archeologia: Oriente e Occidente" - (LM2)

"Lingue e civiltà orientali" - (LM36)

"Scienze delle Lingue, Storia e Culture del Mediterraneo e dei Paesi Islamici" - (LM36)

DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE E SOCIALI:

-Corsi di laurea

"Scienze politiche e relazioni internazionali" -(L36)

-Corsi di laurea magistrale

"Lingue e Comunicazione Interculturale in area euromediterranea" - (LM38)

"Relazioni e istituzioni dell'Asia e dell'Africa" - (LM52)

"Studi internazionali" - (LM 52)

DIPARTIMENTO DI STUDI LETTERARI LINGUISTICI E COMPARATI

-Corsi di laurea

"Lingue, e Culture Comparate" - (L11)

"Lingue, letterature e culture dell'Europa e delle Americhe" - (L11)

"Mediazione linguistica e culturale" - (L12)

-Corsi di laurea magistrale

"Letterature e culture comparate" - (LM37)

"Lingue e letterature europee e americane" - (LM37)

"Traduzione specialistica" - (LM94)

"Lingua e cultura italiana per stranieri" - (LM14)

In merito all'andamento degli iscritti le seguenti tabelle testimoniano come l'Ateneo non sia interessato dalla diminuzione a cui si è assistito negli ultimi anni con particolare riferimento ai territori del Mezzogiorno.

Tabella x : Iscritti da a.a 2013-2014 ad a.a.2017-2018

TOTALE ISCRITTI CORSI DI LAUREA					
TIPO DI LAUREA	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Laurea (DM270)	7397	7982	8476	8793	9173
Laurea Magistrale (DM270)	1653	1601	1613	1732	2081
Laurea triennale (DM509)	1290	897	597	410	316
Laurea specialistica (DM509)	102	54	33	15	14
Vecchio Ordinamento	354	294	225	173	134
TOTALE	10796	10828	10944	11123	11718

Tabella x : Immatricolazioni da a.a 2013-2014 ad a.a.2017-2018

IMMATRICOLAZIONI	N
2013-2014	3106
2014-2015	2973
2015-2016	3051
2016-2017	3125
2017-2018	3119

Tabella x : Laureati nel triennio 2015-2017

LAUREATI

Tipo Laurea	2015	2016	2017
Laurea (DM270)	801	1048	1385
Laurea Magistrale (DM270)	550	494	440
Laurea triennale (DM509)	208	111	66
Laurea specialistica (DM509)	23	12	7
Vecchio Ordinamento	28	22	14
TOTALE	1610	1687	1912

L'Ateneo, attraverso gli organi ed i soggetti di controllo e consultivi previsti dalla normativa vigente (Nucleo di Valutazione e Presidio di Qualità), coordina le attività legate alla qualità della formazione attraverso la determinazione di linee di indirizzo e indicazioni operative, nonché promuovendo iniziative di formazione dedicate alla diffusione della cultura della Qualità.

Il Nucleo di Valutazione e il Presidio di Qualità monitorano e valutano annualmente l'efficacia delle politiche di Assicurazione della Qualità dei CdS attraverso i documenti di AQ predisposti dall'ANVUR: la SUA-CdS e i Rapporti di Riesame (annuale e ciclico). Altre fonti documentali attraverso le quali vengono valutate le attività di assicurazione della qualità di Ateneo sono: la relazione annuale della Commissione Paritetica Docenti-Studenti e i dati derivanti dalla raccolta dei questionari di valutazione della didattica studenti/docenti.

In particolare, attraverso la SUA-CdS è possibile verificare la sostenibilità della didattica dell'Ateneo e la validità dei requisiti di accreditamento dei corsi di studio. Il sistema informativo in oggetto consente infatti, tramite i dati relativi all'offerta didattica erogata, di controllare, per ogni CdS, il numero dei docenti di riferimento nonché la qualifica e coerenza del singolo incarico con il settore scientifico-disciplinare di afferenza, e di valutare, grazie agli indicatori per il monitoraggio annuale, la sostenibilità della didattica.

3.3 Le politiche della qualità per la ricerca e la terza missione

L'Ateneo, attraverso gli organi ed i soggetti di controllo previsti dalla normativa vigente, coordina le attività legate alla qualità della ricerca attraverso la determinazione di linee di indirizzo e indicazioni operative, nonché promuovendo iniziative di formazione dedicate alla diffusione della cultura della Qualità; esso effettua, inoltre, il coordinamento operativo dei

Dipartimenti nella stesura delle schede SUA-RD, monitorando e rendendo disponibili i dati di riferimento, ivi compresi quelli relativi alle pubblicazioni scientifiche, anche in rapporto alle periodiche campagne di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) avviate a livello ministeriale.

In occasione dell'ultima VQR l'Ateneo si è dotato degli strumenti necessari per favorire la partecipazione dei propri ricercatori alla campagna di valutazione. Tutti i ricercatori dell'Oriente si sono dotati di un identificativo ORCID ed hanno gestito le proprie pagine all'interno dell'Archivio digitale della ricerca UNORA, che utilizza la piattaforma di gestione dati IRIS. Tramite UNORA i docenti sono stati in grado di selezionare e presentare le proprie pubblicazioni per la campagna di valutazione 2011-2014.

Dal punto di vista organizzativo, ciascun Dipartimento possiede un docente referente della ricerca per il monitoraggio delle attività, anche ai fini della compilazione della Scheda unica annuale della Ricerca Dipartimentale (SUA-RD), e un docente referente dell'archivio digitale UNORA per l'assistenza nell'immissione dei dati e per il controllo dell'Open Access.

L'Ateneo si è dotato, infatti, di un Regolamento per l'Open Access ed è stata svolta una campagna di sensibilizzazione presso tutti i docenti ed i ricercatori al fine di favorire, attraverso l'archivio UNORA, la più efficace disseminazione dei risultati delle proprie ricerche. Nel corso del 2017 il numero di docenti che registrano nell'archivio UNORA-IRIS i metadati delle proprie pubblicazioni è decisamente cresciuto, raggiungendo il 100% dei docenti attivi. Ci si propone di promuovere nel 2019 una nuova campagna di sensibilizzazione per l'accesso aperto ai risultati della ricerca.

Per verificare l'attuazione di una parte degli obiettivi generali e specifici individuati nel Piano strategico dell'Ateneo, in particolare quelli riguardanti la crescita della qualità e della multidisciplinarietà della ricerca, dopo l'ultima campagna di VQR e in attesa della nuova SUA-RD che sarà predisposta dall'ANVUR, nel 2017 è stata avviata un'attività di verifica e monitoraggio. La verifica, completata nell'ottobre 2017, ha indagato, attraverso i dati inseriti nell'archivio UNORA, su quantità, tipologia e sede dei prodotti pubblicati da ciascun ricercatore negli anni 2015 e 2016, eventuali presenze di ricercatori inattivi, continuità nell'attività di ricerca, pubblicazioni frutto di ricerche di gruppi anche interdisciplinari; i dati sono consultabili nella "Relazione ricerca di Ateneo 2015-2016" pubblicata nel sito. La verifica relativa all'anno 2017 sarà completata e pubblicata entro ottobre 2018.

Nell'ambito del processo di valutazione, il Nucleo e il Presidio di Qualità, utilizzando le informazioni della SUA-RD, verificano, oltre ai risultati prodotti dalla Ricerca, anche il profilo di competitività raggiunto dall'Ateneo attraverso lo svolgimento delle attività cd. di "terza missione".

Dal 2015 l'ANVUR ha avviato un'attività di valutazione della "terza missione" degli Atenei e degli Enti Pubblici di Ricerca, per completare e rendere più coerente il sistema nazionale di valutazione operante per il Ministero dell'Università e della Ricerca con la pubblicazione delle linee guida per la valutazione della "terza missione". A tale scopo, nell'ambito del

processo di assicurazione della qualità AVA, l'ANVUR ha introdotto nell'ambito della Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale (SUA-RD), una parte riguardante la Terza Missione (SUA-TM). Tale scheda, che raccoglie informazioni sulle attività di valorizzazione della ricerca (brevetti, spinoff, contratti conto-terzi, convenzioni) e sulle attività di produzione di beni pubblici sociali e culturali, consente di avere una base di dati standardizzati e confrontabili per tutti i 67 atenei pubblici italiani.

L'Ateneo, per la specificità dei suoi insegnamenti e delle sue ricerche, esclusivamente di ambito umanistico, privilegia alcune tra le attività previste per la terza missione, come (a) il potenziamento della comunicazione e diffusione verso l'esterno delle conoscenze che lo caratterizzano (partecipazione a mostre, festival, ecc.; seminari e incontri con soggetti interessati e con pubblici più ampi; trasferimento di conoscenze linguistiche, in particolare agli insegnanti per la formazione iniziale e in servizio; collaborazione con enti e istituzioni del territorio interessati alla divulgazione dei saperi e delle conoscenze); (b) la valorizzazione della produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale (sostegno linguistico sia per quanto riguarda le richieste relative alle lingue straniere sia per l'insegnamento dell'italiano L2/LS a stranieri; scavi archeologici in Italia e all'estero e loro musealizzazione; valorizzazione del Polo museale dell'Ateneo); (c) rapporti conto terzi; (d) convenzioni per collaborazioni con istituzioni, consorzi, enti e aziende.

Per le attività di terza missione e per il loro monitoraggio, l'Ateneo ha nominato una commissione composta dalla delegata alla ricerca e alla terza missione e da due rappresentanti per ciascun Dipartimento. In particolare, per le attività di *public engagement*, sono stati programmati finanziamenti destinati a supportare le attività da svolgersi nel 2018. I fondi sono assegnati previa valutazione da parte della commissione ed è stata predisposta una scheda da compilare on line sia per la richiesta di finanziamento sia per la sua successiva valutazione.

Nell'autunno del 2017 l'ANVUR ha pubblicato una bozza delle nuove linee guida per la compilazione della SUA-TM, chiedendo agli Atenei di esprimere eventuali osservazioni o richieste di chiarimento. L'Orientale ha inviato le proprie osservazioni, ma l'ANVUR non ha, fino a questo momento, né redatto le linee guida definitive né attivato la compilazione della SUA-TM che, secondo le prime indicazioni, avrebbe dovuto chiudersi nell'aprile 2018. In assenza, tuttavia, di una nuova SUA-TM, sia i Dipartimenti sia l'Ateneo hanno provveduto alla raccolta dei dati delle attività svolte negli anni 2015, 2016 e 2017; i Dipartimenti ne hanno dato conto nelle relazioni annuali su ricerca e terza missione, mentre la relazione complessiva di Ateneo per gli anni 2015-2017 sarà pubblicata entro ottobre 2018.

4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ATENEO

4.1 Integrazione con la pianificazione strategica

Il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” (SMVP) dell’Orientale definisce gli obiettivi da raggiungere su diversi livelli, strettamente interconnessi tra di loro, ed in particolare:

- il primo livello riguarda l'ambito strategico collegato alle finalità ed alla missione istituzionale dell'Orientale così come descritti al paragrafo 3.1) (Performance dell'Università);
- il secondo livello si riferisce ai servizi amministrativi e di supporto (Performance Amministrativa);
- un terzo livello collegato al personale contrattualizzato che opera nell'amministrazione e nei servizi di supporto e che concorre alla performance amministrativa (Performance Individuale).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) adottato dall’UNIOR prevede quindi le seguenti tipologie di obiettivi:

- obiettivi strategici: strettamente connessi alla missione ed alla finalità dell’ateneo e derivanti dal Piano Triennale (par. 3.1);
- obiettivi operativi: definiti nell’ambito del piano della performance amministrativa, sono strettamente legati agli obiettivi strategici e rappresentano il contributo del personale contrattualizzato alle attività ed allo sviluppo dell’Orientale nel suo complesso;
- obiettivi individuali: assegnati al personale dirigenziale o che ricopre incarichi di responsabilità.

4.2 La performance amministrativa

Il presente paragrafo dedicato alla performance amministrativa declina obiettivi operativi, indicatori e target al fine di consentirne la misurazione e la valutazione.

In tal senso l’Orientale ha individuato un metodo di valutazione che si basa sulla misurazione del raggiungimento di obiettivi operativi di performance amministrativa che derivano, a cascata, dagli obiettivi strategici individuati in fase di pianificazione.

Gli obiettivi operativi afferiscono a tre categorie come descritto nella seguente tabella:

Tabella 6 : Categorie obiettivi operativi

Obiettivi operativi	Categorie
Obiettivi di innovazione	Consistono nell'introduzione di processi innovativi mirati a un miglioramento della performance o orientati all'ampliamento dell'offerta di prodotti e servizi per lo stakeholder interno/esterno
Obiettivi di sviluppo	Sono legati allo sviluppo dell'attuale struttura: rispondono ai principi di efficienza ed efficacia della gestione e all'introduzione di nuovi principi legislativi
Obiettivi di mantenimento	Sono legati al mantenimento degli standard raggiunti nella gestione dei servizi

La performance amministrativa dell'Orientale si sviluppa secondo un processo bottom –up. Individuando, quindi, nelle Unità Organizzative le unità elementari di assegnazione degli obiettivi si perviene alla definizione di performance dell'unità organizzativa attraverso la misurazione:

- degli obiettivi operativi assegnati all'unità organizzativa
- degli obiettivi individuali assegnati al responsabile dell'unità organizzativa

In aderenza al percorso appena delineato, la performance amministrativa dell'Ateneo è, nel suo complesso, la risultante delle performance realizzate ai suoi diversi livelli organizzativi, più precisamente:

- delle performance amministrative delle Unità organizzative afferenti all'Amministrazione Centrale;
- delle performance amministrative delle Unità organizzative afferenti alle strutture;
- degli obiettivi assegnati al Direttore Generale.

La definizione dei singoli obiettivi, a sua volta, presuppone il ricorso ad uno o più indicatori attraverso i quali operare la periodica verifica del loro grado di conseguimento.

Nel modello di valutazione della performance che ha scelto di darsi l'Orientale, gli indicatori di riferimento sono di tre tipi:

- **indicatori quantitativi** ovvero indicatori che danno una misura esatta della prestazione dell'attività in esame;
- **indicatori temporali** che misurano la prestazione in base all'esecuzione di determinate attività entro una scadenza;
- **indicatori qualitativi**, il cui impiego è previsto nei soli casi in cui non sia possibile il ricorso ad indicatori numerici.

Per quanto riguarda gli **indicatori quantitativi**, il SMVP dell'Orientale individua tre livelli di raggiungimento atteso, la cui descrizione è offerta dalla seguente tabella:

Tabella 7: livelli indicatori quantitativi

Soglia	livello di raggiungimento minimo atteso per l'obiettivo/indicatore, tale da cominciare a considerare positiva la prestazione; al di sotto di questo valore l'obiettivo non si considera raggiunto;
Target	livello per il quale l'obiettivo/indicatore si considera pienamente raggiunto (corrispondente ad un livello sfidante ma sostenibile);
Eccellenza	livello di raggiungimento dell'indicatore/obiettivo superiore alle attese (ambizioso ma non impossibile).

In occasione delle periodiche verifiche di feedback realizzate sugli obiettivi del Piano integrato, sulla base dell'effettivo livello di raggiungimento riscontrato rispetto alle attese, risulterà possibile associare un punteggio su una scala valori 0-100 a ciascuno degli obiettivi/indicatori, che contribuirà alla valutazione complessiva della performance dell'Unità Operativa.

In modo analogo ci si comporterà per gli indicatori temporali, giacché il punteggio assegnato all'indicatore in sede di valutazione verrà espresso in funzione della percentuale delle attività completate.

Infine, per gli **indicatori qualitativi** la misurazione del risultato avverrà in funzione del punteggio assegnato in base ad una scala valori 1-5, dove:

1. inferiore alla soglia;
2. soglia;
3. intermedio;
4. target;
5. eccellente.

Il Direttore Generale provvederà, ad individuare gli obiettivi operativi da assegnare alle singole Unità Organizzative entro il 15 settembre 2018.

4.3 Anticorruzione ed analisi del rischio

In materia di prevenzione della corruzione, l'Ateneo ha adottato nel mese di gennaio 2018 il nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione, dovendo poi provvedere ad un

successivo aggiornamento entro il mese di agosto 2018, così come indicato Dall'ANAC nel PNA 2017, che ha dedicato un'intera sezione alle istituzioni universitarie.

Attualmente le Aree di rischio individuate nel PTPCT 2018-2020, distinte in Aree di rischio generali e Aree di rischio specifiche, comprendono oltre che le attività, qualificate "a rischio" dall'art. 1, comma 16, della Legge, e definite obbligatorie, anche attività individuate dall'Ateneo.

Nelle Aree di rischio specifiche (vale a dire proprie di ciascuna Amministrazione, in ragione delle specifiche missioni istituzionali), l'ANAC, per le Università aveva già individuato, in via esemplificativa, con il precedente PNA 2015, la didattica (gestione dei test di ammissione, valutazione studenti, ecc...) e la ricerca (i concorsi, la gestione dei fondi di ricerca, ecc...).

L'Ateneo già nei precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione aveva inserito tra le attività a rischio alcune attività riconducibili a quelle indicate dall'ANAC nella Determinazione citata: Gestione dei buoni pasto, gestione del magazzino, custodia di valori; Procedura di scarico di beni mobili; Gestione del Fondo economale; Assegni di ricerca; Dottorati di ricerca; Procedure di pagamenti; Conferimento di incarichi, di qualsiasi natura, a soggetti esterni all'Ateneo; Procedura di scarico di beni mobili; Gestione stipendi, trattamenti accessori, compensi ed emolumenti in genere, in favore di personale dell'Ateneo, studenti terzi; Gestione della carriera degli studenti, rilascio certificati e diplomi, pagamenti e rimborsi tasse, verbalizzazione esami; Procedimenti disciplinari.

Tale identificazione era stata effettuata sulla base del **criterio**, ancora rilevante per l'Ateneo, per cui **sono considerate a rischio tutte quelle attività che, astrattamente, sono idonee ad incidere, anche solo potenzialmente ed anche in via non autoritativa, nella sfera di interesse di destinatari nonché tutte quelle attività che comportano la gestione o custodia di beni di varia natura.**

In base a tale criterio, si era dunque proceduto alla rilevazione delle ulteriori attività a rischio. L'identificazione di ulteriori aree a rischio si è, poi, svolta anche tenendo conto delle attività istituzionali che connotano la missione propria dell'Ateneo: didattica, ricerca e terza missione

Sulla base delle linee di indirizzo contenute nella Determinazione ANAC 12 del 28 ottobre 2015 di aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, si è provveduto, già nel precedente PTPC 2016-2018 ad identificare **sei Aree di rischio generali e quattro Aree di rischio specifiche.**

A ciascuna Area sono ricondotte le attività a rischio elencate nella **Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione** riportata nel PTPCT.

Con l'aggiornamento da effettuare entro il mese di agosto 2018 potrebbe rendersi necessaria una rivisitazione delle Aree di rischio.

AREE DI RISCHIO GENERALI

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione
4. Conferimento e autorizzazione di incarichi al personale interno

B) Area: contratti pubblici

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento

2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
14. Liquidazione e pagamento di lavori, servizi e forniture
15. Collaudi, validazione, attestazioni di conformità e regolarità di esecuzione
16. Procedure per acquisizioni di beni, servizi, lavori

C) Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

E) Area: gestione dei beni

1. Gestione dei buoni pasto, gestione del magazzino, custodia di valori
2. Procedura di scarico di beni mobili
3. Gestione del Fondo economale

F) Area: Affari legali e contenzioso

1. Istruttoria per l'Avvocatura dello Stato o Avvocati del libero foro
2. Pareri

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE

G) Area: Ricerca

1. Assegni di ricerca
2. dottorati di ricerca, master
3. Utilizzazione fondi per la ricerca (progettazione della ricerca, valutazione e finanziamento dei progetti, esito della ricerca, diffusione dei risultati, valutazione della qualità della ricerca)
4. Contratti di collaborazione per la ricerca

H) Area: didattica

1. Valutazione studenti
2. Test di verifica delle conoscenze

I) Area: servizi agli studenti

1. Servizi amministrativi come descritti nella Carta dei servizi cui si rinvia
2. Servizi per la didattica
3. Servizi di supporto alla formazione
4. Servizi bibliotecari
5. Servizi informatici

L) Area: Terza missione

1. Attività conto terzi

Quanto alla valutazione del rischio, essa consiste nell'identificare, analizzare e ponderare i rischi con riferimento a ciascun processo descritto nella **Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione** che segue. Sul piano della valutazione del grado di rischio, deve ritenersi che il giudizio espresso dal legislatore attraverso l'individuazione *ex lege* delle fattispecie esposte con maggiore probabilità al pericolo di eventi illeciti è indicativo, *ex se*, di un grado di rischio alto. In ordine alle altre attività individuate nel presente documento, la valutazione del grado di rischio, tenuto conto della dimensione quantitativa delle attività svolte, della dimensione dell'Ateneo e del contesto interno –esaminato sotto diversi profili: assenza di segnalazioni; assenza di procedimenti disciplinari o penali per eventi corruttivi; assenza di segnalazioni relative alla violazione del DPR 62/2013 e del Codice di comportamento di Ateneo; n. 1 istanza di accesso civico che non ha dato luogo ad adeguamento delle pubblicazioni -, si attesta su livello medio di probabilità. In ogni caso, per le attività individuate come a rischio sono previste misure di prevenzione, concretamente attuabili dall'Ateneo. L'Ateneo ritiene che le risposte ai rischi di corruzione debbano essere, in ogni caso, quanto più incisive e concrete possibile, indipendentemente dalla qualificazione di minore o maggiore gravità delle fattispecie di rischio. Le Aree di rischio individuate nella tabella che segue sono trattate con la previsione di misure di prevenzione della corruzione senza che alcuna delle Aree debba essere considerata meno prioritaria. D'altra parte le Strutture interessate sono diverse, per cui ciascuna è chiamata a dare attuazione alle misure previste per la parte rientrante nella propria sfera di competenza. Una eventuale diversa tempistica nell'applicazione delle misure potrebbe derivare esclusivamente da una maggiore complessità nell'attuazione delle stesse e dalle difficoltà derivanti dalla carenza di organico. Con il progredire della mappatura dei processi si procederà ad inserire ulteriori misure di prevenzione della corruzione.

In ordine al trattamento del rischio, nella **Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione**, contenuta nel PTPCT, sono indicate le misure di contrasto al fenomeno della corruzione.

Il PTPCT 2018-2020, ai sensi dell'art. 1, comma 8, L. 190/2012 reca, inoltre, gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione e per la trasparenza fissati dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 24 gennaio 2018, previo parere favorevole del Senato Accademico del 23 gennaio 2018.

Gli Obiettivi strategici, oltre ad essere confluiti nel PTPCT 2018-2020, integrano il Piano strategico triennale 2016-2018 – aggiornamento 2017.

Si riportano le Tabelle recanti gli Obiettivi strategici.

Prevenzione della corruzione			
Obiettivo	Linee di intervento	Obiettivi specifici	Azioni specifiche
1) Riduzione del livello di rischio	Trattamento dei rischi	Svolgimento attività istruttoria	Garantire la condivisione all'attività istruttoria nei casi di maggiore delicatezza – attività di verifica a carattere sperimentale su un procedimento di affidamento di contratto pubblico
	Trasparenza	Incrementare i livelli di trasparenza	Individuare i dati ulteriori da pubblicare – definire di concerto con i dirigenti gli ambiti in cui individuare i dati ulteriori
	Razionalizzazione dei processi	Procedure di affidamento	Accorpate le procedure di affidamento di contratti pubblici aventi ad oggetto la fornitura di materiali di consumo – attività di verifica della attuazione della azione
	Automatizzazione	Sviluppare l'informatizzazione	Individuare altri ambiti in cui sviluppare processi di informatizzazione oltre quelli già interessati da tale sviluppo
2) Creazione di un contesto culturale sfavorevole alla corruzione	Misure di sensibilizzazione e sui temi dell'integrità ed etica pubblica e di approfondimento di tematiche e strumenti in materia di prevenzione	Realizzare attività di formazione/informazione	Attuare percorsi formativi di livello generale, destinati a tutti i dipendenti.
			Attuare percorsi formativi di livello specifico, destinati ai funzionari addetti alle aree a rischio.
			Attuare iniziative di diffusione/informazione in materia di prevenzione della corruzione, destinate agli

	della corruzione		studenti.
3) Intensificazione e dei controlli	Attività di verifica sui processi classificati a rischio nel Piano triennale di prevenzione della corruzione	Realizzare un'attività di monitoraggio di livello generale ed un'attività di monitoraggio specifica	Acquisire periodicamente riscontri, proposte e osservazioni sull'attuazione del PTPC e delle specifiche misure, da parte delle strutture tenute ad attuarle
			Verificare la effettiva attuazione di specifiche misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPC, in riferimento a campioni di processi
	Whistleblowing	Favorire l'utilizzo dello strumento di segnalazione degli illeciti	Incrementare le informazioni sulle modalità di segnalazione degli illeciti e i meccanismi di tutela del dipendente che effettua la segnalazione

4.4 Trasparenza

La tematica della trasparenza è tratta in una sezione specifica del PTPCT. Anche in materia di trasparenza, il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza del 24 gennaio 2018, previo parere favorevole del Senato Accademico, ha fissato gli Obiettivi strategici, che di seguito si riportano.

Trasparenza			
Obiettivo	Linee di intervento	Obiettivi specifici	Azioni specifiche
1) Promozione di maggiori livelli di trasparenza	Pubblicazione e Accesso	Incrementare i livelli di trasparenza	Individuare i dati ulteriori da pubblicare – definire di concerto con i dirigenti gli ambiti in cui individuare i dati ulteriori

			<p>Agevolare la accessibilità ai dati, documenti e informazioni pubblicate</p> <p>Regolamentare l'accesso ai dati, documenti e informazioni</p>
			Dare maggiore evidenza alle informazioni sulle modalità di esercizio dell'accesso civico e dell'accesso civico "generalizzato" ed i limiti a tale esercizio
	Rapporti con soggetti interni ed esterni	Misure di sensibilizzazione	<p>Svolgere azione di responsabilizzazione delle persone ai fini dell'attuazione degli adempimenti in tema di trasparenza</p> <p>Promuovere le "giornate della trasparenza"</p>
2) Intensificazioni e dei controlli	Attività di verifica sugli obblighi di pubblicazione	Realizzare un'attività di monitoraggio generale e specifica sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione	<p>Acquisire periodicamente i riscontri sull'adempimento degli obblighi di trasmissione e pubblicazione dei dati, documenti, informazioni</p> <p>Verificare, a campione, l'avvenuta pubblicazione di dati, documenti, informazioni per i quali sussiste l'obbligo di pubblicazione</p>

Il PTPCT 2018-2020 contiene, inoltre, la descrizione dei *flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati*; in particolare, attraverso la **Tabella relativa agli obblighi di pubblicazione** (inserita nel PTPCT e allegata all'OdS 7/2018), sono definiti gli specifici obblighi di trasparenza, individuate le strutture competenti per la pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente, individuate le strutture tenute alla trasmissione dei dati da pubblicare e stabiliti i tempi di pubblicazione e aggiornamento dei dati da pubblicare.

4.5 La performance individuale

Come previsto dal SMVP dell'Orientale approvato il 28 marzo 2018, la misurazione e valutazione delle performance individuali vanno intese non come strumenti ispettivi di giudizio dell'operato del personale, ma quali meccanismi finalizzati a:

- favorire la crescita professionale delle persone;

- migliorare la performance complessiva, anche con il supporto di specifici interventi formativi;
- sviluppare nei responsabili la capacità di azioni finalizzate allo sviluppo professionale dei collaboratori;
- valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente;
- facilitare il confronto e il dialogo fra responsabili e collaboratori;
- migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e il lavoro di gruppo;
- sostituire la logica dell'adempimento con una cultura gestionale basata su obiettivi e risultati;
- responsabilizzare a tutti i livelli;
- garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo;
- correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Oggetto dei processi di misurazione e valutazione della performance non è la persona in sé ma la sua prestazione.

- favorire la crescita professionale delle persone;
- migliorare la performance complessiva, anche con il supporto di specifici interventi formativi;
- sviluppare nei responsabili la capacità di azioni finalizzate allo sviluppo professionale dei collaboratori;
- valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente;
- facilitare il confronto e il dialogo fra responsabili e collaboratori;
- migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e il lavoro di gruppo;
- sostituire la logica dell'adempimento con una cultura gestionale basata su obiettivi e risultati;
- responsabilizzare a tutti i livelli;
- garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo;
- correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Oggetto dei processi di misurazione e valutazione della performance non è la persona in sé ma la sua prestazione.

Il paragrafo descrive i processi di misurazione e valutazione della performance inerenti le tipologie di soggetti di seguito elencati:

- a) Direttore generale;
- b) Dirigenti e personale responsabile di Unità Organizzativa;
- c) personale non responsabile di Unità Organizzativa;

Direttore generale:

La valutazione del Direttore generale avviene su proposta del Nucleo di Valutazione determinata in base ad una relazione predisposta annualmente dallo stesso Direttore generale ed ai parametri descritti in tabella 8.

La determinazione finale compete al Consiglio di Amministrazione che, sentito la Rettrice, dispone eventualmente l'assegnazione della retribuzione di risultato.

Tabella 8: Parametri di valutazione del Direttore Generale.

Profilo	Peso
Performance gestionale delle Unità organizzative afferenti all'Amministrazione Centrale	60%
Obiettivi assegnati al Direttore Generale.	40%

La valutazione delle performance gestionale delle Unità Organizzative viene realizzata secondo le metodologie descritte al paragrafo 4.2

Gli obiettivi individuali vengono formulati dal Rettore ed approvati dal Consiglio di amministrazione con il Piano integrato. Sono misurati sulla base di specifici indicatori per il raggiungimento di target di riferimento che tengano conto della progressione storica. Possono essere declinati in uno o più progetti, anche di durata pluriennale; in quest'ultimo caso il target di riferimento dovrà essere declinato annualmente e sarà inteso come livello di avanzamento del progetto.

Dirigenti e personale responsabile di Unità Organizzativa:

La valutazione dei dirigenti avviene ad opera del Direttore generale.

La valutazione del personale responsabile di Unità Organizzativa avviene, di norma da parte del dirigente della struttura superiore. In assenza di quest'ultimo, avviene da parte del Direttore Generale.

La valutazione Dirigenti e personale responsabile di Unità Organizzativa si basa sui parametri descritti nella seguente tabella:

Tabella 9: Parametri di valutazione dei Dirigenti e del personale responsabile di U.O.

Profilo	Peso
Performance relativi all'ambito delle strutture di diretta responsabilità;	40%
Obiettivi individuali;	30%
Competenze professionali e manageriali dimostrate	20%
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	10%

Gli obiettivi individuali vengono stabiliti dal Direttore generale in coerenza agli obiettivi operativi di Ateneo.

La seguente tabella descrive le competenze professionali e manageriali che costituiscono elementi di valutazione individuale dei dirigenti e del personale responsabile di Unità Organizzativa.

Tabella 10: Competenze riferite a personale dirigenziale e responsabile di U.O.

N.	Competenza	Definizioni
1	Problem-solving	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza
2	Integrazione	Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici
3	Leadership	capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezionare le esigenze dei propri collaboratori
4	Team-building	Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere il contributo degli altri, di valorizzarlo e di motivare un gruppo a raggiungere obiettivi sfidanti

Personale non responsabile di Unità Organizzativa:

La valutazione di tale personale avviene:

- ad opera del responsabile di Unità Organizzativa se quest'ultimo appartiene al ruolo della Dirigenza
- ad opera del Direttore generale su proposta del responsabile di Unità Organizzativa in tutti gli altri casi.

La valutazione del personale non responsabile di Unità Organizzativa avviene in base ai parametri descritti nella seguente tabella.

Tabella 11: Parametri di valutazione del personale non responsabile di Unità Organizzativa.

Raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza;	30 %
Competenze e comportamenti professionali dimostrati.	70 %

In merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'U.O questo coinciderà con la media dei valori pesati degli indicatori raggiunti per singolo obiettivo

La seguente tabella descrive le competenze ed i comportamenti professionali che costituiscono elementi di valutazione individuale del personale non responsabile di Unità Organizzativa.

Tabella 12: Competenze/comportamenti riferite a personale non responsabile di U.O.

N.	Competenza	Definizioni
1	Tecnico/operativa	conoscenze (teoriche ed applicative) richieste per l'esercizio del ruolo.
2	Relazionale	capacità di ascolto e risposta all'utente interno - esterno
3	Problem solving	capacità di soluzione di problemi in autonomia, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza garantendo il rispetto delle norme di legge, regolamento, contratti collettivi e individuali e dei codici di comportamento
4	Integrazione	capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici
5	Orientamento al servizio	impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato, nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti riguardanti il settore di appartenenza ed eventualmente dei settori con cui collabora

Come specificato nel paragrafo precedente il processo di valutazione della performance gestionale dell'Ateneo è di tipo bottom up.

Infatti è necessario procedere alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle singole Unità Operative e degli obiettivi individuali assegnati responsabile stesse per giungere alla performance gestionale complessiva dell'Ateneo che tiene conto infine degli obiettivi individuali assegnati al Direttore generale.

In allegato 2 sono descritti gli obiettivi individuali assegnati al solo Direttore Generale.

In considerazione dell'attività in corso di riorganizzazione dell'amministrazione dell'Ateneo, il Direttore generale provvederà ad assegnare gli obiettivi individuali ai Dirigenti ed in relazione all'attuale organigramma alle unità di personale responsabili di Unità Organizzativa entro il 30 settembre 2018.

4.6 Esiti della valutazione e gestione delle risorse umane

I risultati della valutazione della performance organizzativa e individuale e l'utilizzo degli strumenti individuati nel documento rappresentano la necessaria premessa per la corresponsione:

- retribuzione di risultato del Direttore Generale;
- retribuzione di risultato dei Dirigenti;
- retribuzione di risultato del personale di categoria EP;
- indennità di responsabilità, quota risultato, del personale delle categorie C e D titolare di incarico;
- indennità premiale personale delle categorie B, C e D senza titolarità di incarichi.

a) Retribuzione di risultato del Direttore Generale

La retribuzione di risultato del Direttore Generale, viene erogata in proporzione ai risultati conseguiti e misurati secondo il presente sistema di misurazione e valutazione nonché sulla base del collocamento della percentuale di realizzazione nelle fasce di risultato riportate nella seguente tabella

Tabella 14

FASCE DI RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZO DEL RISULTATO	% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO SULLA RETRIBUZIONE BASE
I	dal 90% al 100%	20%
II	dal 70% al 89%	15%
III	dal 50% al 69%	10%
IV	< del 50%	0%

b) Retribuzione di risultato dei Dirigenti

La retribuzione di risultato dei Dirigenti, non inferiore, nella misura minima, al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione, ai sensi del c.c.n.l. vigente, viene erogata sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati secondo il presente sistema di misurazione e valutazione nonché sulla base del collocamento della percentuale di realizzazione nelle fasce di risultato riportate nella seguente tabella

Tabella 15

FASCE DI RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZO DEL RISULTATO	% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO SULLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

I	Dal 90% al 100%	30%
II	dal 70% al 89%	25%
III	dal 50% al 69%	20%
IV	< del 50%	0%

c) Retribuzione di risultato del personale di categoria EP

La percentuale della retribuzione di risultato del personale della Categoria EP, calcolata in percentuale sulla retribuzione di posizione, è commisurata alla valutazione ottenuta secondo il presente sistema di misurazione e valutazione e secondo la seguente distribuzione:

Valutazione	% retribuzione di risultato
da 90 a 100	20%
da 70 a 89	15%
da 50 a 69	10%
< 50	0%

d) Quota risultato, del personale delle categorie C e D titolare di incarico

Il personale delle categorie C e D, titolare di incarico, percepisce un'indennità di responsabilità attribuita in funzione dell'incarico che, per la quota di un terzo, è corrisposta sulla base della valutazione individuale effettuata secondo il presente sistema di misurazione e valutazione.

4.7 Le procedure di conciliazione

Qualora agli esiti della valutazione si registri una discordanza trova un valutatore e valutato:

- per le valutazioni effettuate dai Dirigenti, al fine di una verifica della valutazione, Il soggetto valutato potrà indirizzare istanza al Direttore Generale, che formulerà le determinazioni finali.
- per le valutazioni effettuate dal Direttore Generale, il soggetto valutato potrà indirizzare istanza di riesame allo stesso Direttore Generale; in caso di permanenza della discordanza, il soggetto interessato potrà accedere alle ordinarie forme di tutela.

4.8 Le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti

Il D.l.g.s 150/2009 prevede l'integrazione del ciclo di gestione della performance con il sistema dei controlli interni (D.lgs. 286/1999). In funzione del processo di riorganizzazione della Amministrazione dell'Orientale il Piano Integrato 2018 individuerà, tra gli obiettivi operativi, la costruzione di un modello di integrazione tra le attività di controllo di regolarità amministrativo - contabile, il controllo di gestione, il sistema di assicurazione e valutazione interna della qualità e le metodologie di misurazione degli obiettivi previsti dal Piano integrato. In tale ambito verranno inoltre specificati i flussi informativi di raccordo tra i vari organi deputati al controllo quali la Direzione generale, i Revisori dei Conti ed il Nucleo di Valutazione.

In funzione delle modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.7, al fine di garantire il monitoraggio del Piano Integrato e degli eventuali relativi scostamenti dagli obiettivi prefissati entro il 31 luglio il Direttore Generale, avvalendosi della Struttura tecnica permanente, istituita con inoltro una relazione al Nucleo di Valutazione che evidenzia lo stato di avanzamento del Piano Integrato, con specifico riferimento alla performance gestionale ed indica eventuali modifiche o correzioni.